



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral en el personal administrativo de una
institución pública del distrito de San Juan de
Miraflores, Lima en el año 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN GESTION PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Nadia Victoria Anaya Laupa

ASESOR(A):

Dra. Galia Susana Lescano López

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

LIMA– PERÚ

2015

Página de jurados

Dr. Oscar Rafael Guillén Valle Phd.

Presidente

Dra. Ana Maritza Boy Bareto

Secretaria

Dra. Galia Susana Lescano López

Vocal

Dedicatoria

A Dios porque está conmigo en cada paso que doy, iluminándome y dándome fortaleza para continuar.

A mis padres Lucio y Victoria quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación. Mi triunfo es el de ustedes, ¡los amo!

A mi hermana Amarilis por haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

A mi hija Abigail por ser la razón de mi vida que me impulsa a salir adelante todos los días.

Agradecimientos

A la Universidad César Vallejo por permitirme formar parte de esta casa de estudios.

A la Dra. Galia Lescano por su orientación y ayuda que me brindo para la realización de esta tesis.

A mis compañeras de trabajo Irene y Martha, porque cada una con sus valiosas aportaciones hicieron posible la culminación de esta tesis y por la gran calidad humana que han demostrado con su amistad.

Declaración Jurada

Yo, Nadia Victoria Anaya Laupa DNI: 40046473; estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con la tesis titulada “Motivación laboral del personal administrativo de una institución pública del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2015”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de julio 2015

Nadia Victoria Anaya Laupa

DNI: 40046473

Presentación

Señores Miembros del Jurado dando cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de magister en Gestión Pública presentamos el siguiente trabajo: Motivación laboral del personal administrativo de una institución pública del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2015”.

La presente investigación tiene la finalidad de comparar la motivación laboral del personal administrativo de una institución pública del distrito de San Juan de Miraflores – Lima en el año 2015, está dividida en siete capítulos: En el Capítulo I, se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes. En el Capítulo II: que contiene el marco teórico sobre el tema a investigar: motivación laboral y las teorías de la motivación laboral. En el Capítulo III: se desarrolla el trabajo de campo y el proceso de la contrastación de hipótesis; las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. En el Capítulo IV, corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio. Finalmente el capítulo V, VI y VII que comprenden las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Contenido

Jurados	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	13
II. Marco Metodológico	
2.1 Variables	33
2.2 Operacionalización de las variables	35
2.3 Metodología	35
2.4 Tipos de estudio	35
2.5 Diseño	36
2.6 Población, muestra y muestreo	36
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
2.8 Métodos de análisis de datos	42
III. Resultados	
3.1 Descripción de los resultados de motivación laboral personal administrativo	44
3.2 Resultados de la prueba de Normalidad	52
3.3 Prueba de Hipótesis	53
IV. Discusión	59
V. Conclusiones	62
VI. Recomendaciones	65
VII. Referencias Bibliográficas	67
Apéndice	

Índice de Tablas

Tabla 1.	Operacionalización de variables.	35
Tabla 2.	Población de Trabajadores Administrativos	37
Tabla 3.	Distribución de la muestra de trabajadores administrativos	39
Tabla 4.	Análisis de ítem de motivación laboral	41
Tabla 5.	Alfa de Cronbach para motivación laboral	41
Tabla 6.	Estadísticos descriptivos de la variable motivación laboral	42
Tabla 7.	Baremo de motivación laboral	42
Tabla 8.	Niveles de Motivación laboral del personal administrativo	44
Tabla 9.	Niveles de Motivación laboral del personal nombrado	45
Tabla 10.	Niveles de la dimensión motivación intrínseca del personal nombrado	46
Tabla 11.	Niveles de la dimensión motivación mediante diseño de puestos del personal nombrado	47
Tabla 12.	Niveles de la dimensión motivación mediante programas de reconocimiento del personal nombrado	48
Tabla 13.	Niveles de Motivación laboral del personal contratado	49
Tabla 14.	Niveles de la dimensión motivación intrínseca del personal contratado	50
Tabla 15.	Niveles de la dimensión motivación mediante diseño de puestos del personal contratado	51
Tabla 16.	Niveles de la dimensión motivación mediante programas de reconocimiento del personal contratado	52
Tabla 17.	Resultados de Pruebas de Normalidad	53
Tabla 18.	Comparaciones de Motivación Laboral con la prueba “U” de Mann-Whitney del personal administrativo	54
Tabla 19.	Comparaciones de Motivación intrínseca con la prueba “U” de Mann-Whitney del personal administrativo	55
Tabla 20.	Comparaciones de Motivación mediante diseño de puestos con la prueba “U” de Mann-Whitney del personal administrativo	56
Tabla 21.	Comparaciones de Motivación mediante programas de reconocimiento con la prueba “U” de Mann-Whitney del personal administrativo	57

Índice de figuras

Figura 1:	Niveles de motivación laboral del personal administrativo	44
Figura 2:	Niveles de motivación laboral del personal administrativo nombrado	45
Figura 3.	Niveles de la dimensión motivación intrínseca del personal administrativo nombrado	46
Figura 4.	Niveles de la dimensión motivación mediante diseño de puestos del personal administrativo nombrado	47
Figura 5.	Niveles de la dimensión motivación mediante programas de reconocimiento del personal administrativo nombrado	48
Figura 6.	Niveles de motivación laboral del personal administrativo contratado	49
Figura 7.	Niveles de la dimensión motivación intrínseca del personal administrativo contratado	50
Figura 8.	Niveles de la dimensión motivación mediante diseño de puestos del personal administrativo contratado	51
Figura 9.	Niveles de la dimensión motivación mediante programas de reconocimiento del personal administrativo contratado	52
Figura 10.	Comparaciones de motivación laboral del personal administrativo	54
Figura 11.	Comparaciones en la dimensión motivación intrínseca del personal administrativo	55
Figura 12.	Comparaciones en la dimensión motivación mediante diseño de puestos del personal administrativo	56
Figura 13.	Comparaciones en la dimensión motivación mediante programas de reconocimiento del personal administrativo	57

Resumen

La presente investigación tuvo como problema general ¿Cómo es la motivación laboral en el personal administrativo de una institución pública del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2015? y como objetivo general Comparar la motivación laboral del personal administrativo de una institución pública del distrito de San Juan de Miraflores, Lima en el año 2015.

La investigación es de tipo básica, de naturaleza descriptivo – comparativo, el diseño fue no experimental y de corte transversal. La muestra es no probabilística de 72 trabajadores administrativos nombrados y 35 contratados, de una institución pública del distrito de San Juan de Miraflores – Lima en el año 2015, para la recolección de datos sobre la motivación se empleó un cuestionario estructurada (Pazos Bautista María, 2008) y se utilizó la escala de Likert.

Los estadísticos aplicados fueron programa estadístico, SPSS 20 y se utilizó para la prueba de hipótesis no paramétrica, la herramienta estadística: U de Mann Whitney. Para establecer la diferencia de la variable motivación laboral y la unidad de análisis (personal administrativo nombrado y contratado). Dentro de los hallazgos se encontró que existe una mayor media en el personal nombrado, así mismo, al emplear la prueba U de Mann-Whitney, se observa que estas diferencias son significativas, es decir hay diferencia entre nombrados y contratados y como $p < 0.05$. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, afirmándose que existe diferencia entre la motivación laboral del personal administrativo nombrado y contratado

Palabras Clave: Motivación laboral

Abstract

This research was general problem How is the work motivation of the administrative staff of a public institution of San Juan de Miraflores, Lima in 2015? and general objective to compare the work motivation of the administrative staff of a public institution of San Juan de Miraflores, Lima in 2015.

The research is basic type, nature descriptive - comparative design was not experimental and cross-sectional. The sample is not probabilistic 72 appointed administrative workers and 35 contract, a public institution of San Juan de Miraflores - Lima in 2015, to collect data on the motivation one structured questionnaire (Pazos Baptist Mary was employed, 2008) and Likert scale was used.

They were applied statistical statistical program SPSS 20 and the following statistical tool for nonparametric hypothesis test was used: Mann Whitney. To set the difference in work motivation variable and the unit of analysis (named and hired administrative staff). Among the findings was found that there is a higher average in the appointed staff, likewise, by using the Mann-Whitney U test, it appears that these differences are significant, ie no difference between appointed and hired as $p < 0.05$. Therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, affirming that there is a difference between working motivation and hired administrative staff appointed

Motivation Keywords :, labor